

İşletme Toplu İş Sözleşmesi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar

Öz

İşletme toplu iş sözleşmesi, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile sayılmış olan üç toplu iş sözleşmesi türünden biridir. Bu toplu iş sözleşmesinin yapılması, Kanun ile belirlenmiş koşulların varlığı halinde kanunen emredici şekilde düzenlenmiştir. Taraflar, işletme toplu iş sözleşmesinin şartlarının bulunması halinde isteseler bile başka bir toplu iş sözleşmesi imzala-

yamayacaklardır. Toplu iş sözleşmesinin bu türü, aynı işverene ait birden fazla işyerini kapsamaması ve "işletme" tanımının işletme ve iktisat bilimle-ri ile ticaret ve bireysel iş hukukundan farklı bir anlama gelmesi nedeniyle uygulamada sıklıkla uyuşmazlıklara konu olmaktadır. Bu çalışmada işletme toplu iş sözleşmesi açıklanarak, yaşanan uyuşmazlıkların neler olduğu irdelenecektir.

Anahtar Sözcükler:

Toplu iş sözleşmesi, işletme toplu iş sözleşmesi, işkolu tespiti, yetki itirazı.

Enterprise Collective Agreements and Problems Encountered in Implementation

Abstract

The enterprise collective labour agreement is one of the three types of collective labour agreements listed by the Trade Unions and Collective Labour Agreements Law No. 6356. The conclusion of this collective labour agreement is regulated by law in a mandatory manner provided that the conditions specified by the Law are present. If the parties meet the conditions of the enterprise collective labour agreement, they will not be able to sign another collective

labour agreement even if they wish. This type of collective labour agreement is frequently the subject of disputes in practice because it covers more than one workplace belonging to the same employer and the definition of "enterprise" has a different meaning from business and economic sciences and commercial and individual labour law. In this study, the enterprise collective labour agreement will be explained and the disputes that occur will be examined.

Keywords:

Collective labour agreement, enterprise collective labour agreement, determination of branch of activity, authority objection.

*LL.M., Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Genel Sekreter Yardımcısı, nakan@tisk.org.tr, ORCID: 0009-0000-8057-1193.

Giriş

Anayasa¹ ile güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkı, çalışma hayatının süjeleri olan işçi ve işverenin çalışma koşullarını kolektif olarak belirleyebilmelerini sağlar. Her ne kadar işveren tek başına toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilse de işçi tarafını bir sendikanın temsil etmesi zorunludur. Görülen işin niteliğini, risklerini, işyerinin özelliklerini en iyi bilen işçi ve işveren tarafı, diyalog odağında bir araya gelerek çalışma koşullarını kendileri belirlerler. Çalışma barışı ve işyeri demokrasisi için çok kuvvetli bir etken olan toplu iş sözleşmesi hem işçi hem de işveren açısından önemli kazanımlar sağlar.

Ülkemizde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu² ile düzenlenen toplu iş sözleşmesi Kanun'da "İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Kanun'da, işyeri, işletme ve grup olmak üzere üç farklı toplu iş sözleşmesi türü düzenlenmiştir.

İşletme toplu iş sözleşmesi aynı işverene ait olan ve aynı işkolunda bulunan birden fazla işyerinde çalışma koşullarına ilişkin yeknesaklığı sağlayarak çalışma barışını korumayı amaçlar³.

Şartların varlığı halinde yapılmasının kanunen zorunlu olması ve yetki tespiti için oransal olarak daha düşük bir üyelik barajının düzenlenmiş olması, birden fazla işyerini kapsamaması gibi nedenlerle işletme toplu iş sözleşmesi işyeri toplu iş sözleşmesine göre daha karmaşık bir süreç içerir. Tam da bu nedenle işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uygulamada sıklıkla uyuşmazlıklarla karşılaşmaktadır.

Bu çalışmada işletme toplu iş sözleşmesi kavramı ve koşulları üzerinde durulduktan sonra uygulamada sıklıkla karşılaşılan sorunlar, yargı kararları ve öğreti görüşlerine değinmek suretiyle açıklanmaya çalışılacaktır.

1. İşletme Toplu İş Sözleşmesi

1. Genel Olarak

İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapabilirler (AY.53/1). Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı Anayasa ile güvence altına alınmakla birlikte toplu iş sözleşmesinin tanımı ve nasıl yapılacağı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenmiştir (AY. 53/2).

6356 sayılı Kanun uyarınca işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere aralarında yaptıkları sözleşme toplu iş sözleşmesidir (md.2/1-h, 33/1). Toplu iş sözleşmesinde; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenleyen hükümler (normatif hükümler) bulunmakla birlikte tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümler de yer alabilir (STİSK.33)⁴. İş sözleşmesi, işçi lehine bir

1 RG. 9.11.1982/17863.

2 RG. 7.11.2012/28460.

3 Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y., 2016, 6356 Sayılı Kanun Çerçevesinde İşletme Toplu İş Sözleşmesi, İKÜHFD, 15, s. 557, Alp, M./ Erkanlı B., 2016, İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki. Legal İHSGHD. Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, s. 71, Odaman, E., 2022, İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Varlığı İddiasıyla Yapılan Yetki İtirazı, Sicil, 48, s. 168, Şahlanan F., 2007, İşletmeye Dahil Bir İşyeri İçin Yetki Tespiti (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi (Hukuk eki), 333, s. 3, Şahlanan, F., 2020, Toplu İş Hukuku, 1.Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 338, Alpagut, G., 2001, Karar İnceleme Köşesi, Çimento İşveren Dergisi, 15, s. 39, Aydın, U., 2002, Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, s. 439, Sur, M., 2019, İş Hukuku Toplu İlişkiler, 8. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 277.

4 Geniş bilgi için bkz. Ekmekçi, Ö./Yiğit, E., 2024, Toplu İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s.323

düzenleme içeriyor olması haricinde, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerine aykırı olmaz⁵.

Taraflarının özgür ve birbirine uygun iradeleri ile imzalanan bir özel hukuk sözleşmesi olmakla birlikte, iş sözleşmeleri üzerinde kanun benzeri emredici bir etkiye sahip olması sebebiyle, toplu iş sözleşmesinin, kamu hukuku işlemi özelliği taşıdığı da öğretilerde savunulmaktadır⁶. Ancak hukuki niteliğine ilişkin hangi görüş benimsenirse benimsensin toplu iş sözleşmesi her koşulda; çalışma barışının sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve işyeri demokrasisinin sağlanması yönünde çok güçlü bir araçtır.

6356 sayılı Kanun, çalışma hayatında uygulanabilecek üç toplu iş sözleşmesi türünü düzenlemiş olup bunlar *işyeri* toplu iş sözleşmesi, *işletme* toplu iş sözleşmesi ve *grup* toplu iş sözleşmesidir. İşyeri toplu iş sözleşmesi, bir işverene ait tek bir işyerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesidir (STİSK.34/1). Aynı işkolunda, bir işverene ait birden fazla işyerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesi ise Kanun'da işletme toplu iş sözleşmesi olarak düzenlenmiştir (STİSK. 34/2). Son olarak grup toplu iş sözleşmesi ise, aynı iş kolunda birden fazla işverene ait, birden fazla işyerini kapsamına alan toplu iş sözleşmesidir (STİSK. 34/3).

6356 sayılı Kanun ile ülkemiz toplu iş hukukuna kazandırılan kavramlardan biri de *çerçeve*

sözleşme olmuştur (md.33/3). Ancak çerçeve sözleşme öğretilde, Kanun ile taraflarının sınırlandırılmış olması, sadece meslekî eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içerebilmesi ve tarafların uyumsuzluk halinde birbirlerini zorlama araçlarına sahip olmamaları nedeniyle toplu iş sözleşmesi olarak kabul edilmemektedir⁷.

Çalışmanın konusu işletme toplu iş sözleşmesi olduğu için konu ile ilgili kalınarak, toplu iş sözleşmesine ilişkin özellikler sadece işletme toplu iş sözleşmesi açısından incelenecektir.

2. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Açısından "İşletme" Kavramı

6356 sayılı Kanun'da işletme toplu iş sözleşmesi düzenlenmiş olmakla birlikte, işletme tanımına yer verilmemiştir. İşçi, işveren ve işyeri kavramlarının tanımı için 4857 sayılı İş Kanunu'na⁸ atıfta bulunan 6356 sayılı Kanun, işletme kavramı açısından bu yolu tercih etmemiştir çünkü işletme tanımı 4857 sayılı Kanun'da da bulunmamaktadır.

Sözlük anlamı "*Tarım, sanayi, ticaret, bankacılık vb. iş alanlarında, kâr amacıyla bir sermaye yatırılarak kurulan kurum*" olan işletme⁹, iş hukuku öğretisinde mal veya hizmet üretmek gibi teknik bir amaç güden işyerinden farklı olarak, iktisadi bir amaç güden bir veya birden fazla işyerinden oluşan bir organizasyon olarak tanımlanmaktadır¹⁰.

vd., Tuncay, A. C. /Savaş Kutsal, B./Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y., 2023, Toplu İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, s.203 vd.

5 Süzek, S./Başterzi, S., 2024, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, s.92, Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M., Baysal, U., 2022, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara: Lykeion Yayıncılık, s.93, Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.206, Canbolat, T., 2013, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık, s.62, "Normatif hükümler emredici kanun hükmü gibi kapsamına aldığı iş sözleşmelerine uygulanırlar. Buradan çıkan sonuç ise, iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacağıdır." YHGK., 3.5.2023, 222/403, YHGK., 16.3.2022, 22-310/331, YHGK., 7.7.2021, 9-880/950, Y9HD., 4.3.2021, 8870/5550.

6 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.233-234.

7 Ekmekçi/Yiğit, 2024, s.350-351, Şahlanan, 2020, s.342, Aksi yönde görüş için bkz. Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.252-257, Sur, M., 2019, s.283, Canbolat, 2013, s.153.

8 RG. 10.06.2003/25134.

9 <https://sozluk.gov.tr>, erişim tarihi: 01.02.2025.

10 Süzek/Başterzi, 2024, s.205, Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.559, Taşkın, A., 2012, İş Hukukunda İşletme Kavramı, Çalışma ve Toplum, 32, s.76, Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.247, Ekmekçi/Yiğit, 2024, s.345, Denizli Öztürk, B., 2023, İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar. Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 11, s.261, Alp/Erkanlı, 2016, s.72-73, Yayvak, İ., 2014, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma, Legal İSGHD, 11, s.65, Taş-

İşletme kavramının işletme ve iktisat bilimle-ri, ticaret hukuku, bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku bakımından ayrı anlamlara denk gelmesi uygulama gücüne neden olabilmektedir. Bu nedenle bireysel ve toplu iş hukuku açısından bu kavramın tanımının Kanun ile yapılmasının gerekli olduğunu düşünmekteyiz.

İşletme toplu iş sözleşmesinde belirtilen işletme kavramı ise organizasyonun amacından ziyade nesnel bir ölçüte karşılık gelmektedir. 6356 sayılı Kanun, işletme toplu iş sözleşmesini, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması halinde yapılması kanunen zorunlu olan toplu iş sözleşmesi türü olarak tanımlamıştır (md.34/2). Tanımdan da anlaşılacağı üzere bu toplu iş sözleşmesi türü açısından “işletme” kavramından söz edebilmek için, işyerinin güttüğü amacın ne olduğuna bakılmadığı gibi tek bir işyeri söz konusu olduğunda da işletmeden söz edilemeyeceği açıktır. Yargıtay tarafından verilen içtihadı birleştirme kararında da 6356 sayılı Kanun açısından işletme kavramının daha özgün bir niteliğe sahip olduğu, ticaret hukuku ya da iktisadi anlamdaki işletme kavramı ile aynı olmadığı, aynı işverenin aynı işkolundaki birden çok işyerine karşılık bir kavram olduğu belirtilmiştir¹¹. Kanun’daki düzenlemeden yola çıkarak işletme toplu iş sözleşmesi açısından işletme; bir işverenin aynı işkolunda sahip olduğu iki veya daha fazla işyerinin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlanabilir.

3. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi

6356 sayılı Kanun’da açık bir tanımı olmamakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin düzeyinin toplu iş

sözleşmesinin imzalanacağı ve uygulanacağı en temel birim olduğu söylenebilir¹². Kanun’un 34. maddesi uyarınca bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. Bu ifadeden, ülkemiz toplu iş hukukunda, bir toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı en temel birimin, bir diğer ifade ile toplu iş sözleşmesinin düzeyinin “işyeri” olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim bu husus madde gerekçesinde “*Kanun’da kural olarak toplu iş sözleşmesi düzeyi olarak işyeri esası benimsenmiştir*” demek suretiyle açıkça belirtilmiştir¹³.

Toplu iş sözleşmesinin düzeyi işyeridir ancak toplu iş sözleşmesinin birden fazla işyerini kapsamı da mümkündür¹⁴. İşletme toplu iş sözleşmesi, niteliği gereği birden fazla işyerini kapsamına almakla birlikte bu toplu iş sözleşmesinin düzeyi de işyeridir. Her ne kadar Kanun’da yer alan; “*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir.*” (STİSK.34/2) ifadesinden işletme toplu iş sözleşmesinin düzeyinin “işletme” olduğu anlaşılabirirse de bu karışıklığın kanun metni yazılırken Türkçenin özensiz kullanımından kaynaklandığı söylenebilir¹⁵.

12 Ekmekçi/Yiğit’e göre, “*Toplu iş sözleşmesinin düzeyi kavramı, toplu iş sözleşmesine esas birimi ifade eder.*”, s.344, Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu’na göre “*Toplu iş sözleşmesinin düzeyinden anlaşılması gereken şey, onun hangi coğrafi alanı kapsadığıdır.*”, 2023, s.235.

13 www.lexpera.com.tr, erişim tarihi: 28.12.2024

14 Ekmekçi/Yiğit, 2024, s.344, Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.236, Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.557, Alpagut, G., 2021, 6356 Sayılı Yasa’nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum, Legal İSGHD, 9, s.27, Doğan Yenisey, K., 2013, Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi, Çalışma ve Toplum, 39, s.48, Şahlanan, 2020, s.333, Göktaş, S./Yılmaz, G., 2024, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Şerhi, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 598, Sur, 2019, s.272, Canbolat, 2013, s.102.

15 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.236, Şahlanan, 2020, 334, Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.556, Denizli Öztürk, 2023, s.262, Canbolat, 2013, s.104.

kın Başkan, E., 2011, 2822 sayılı Yasa Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, Sarper Süzek’e Armağan, 2, s.1799, Astarlı, M., 2019, Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı. 1. Baskı, Ankara: Lykeion Yayıncılık, s.103, Canbolat, 2013, s.112, 125.

11 YİBHKG, 09.06.2017, 3 /4.

4. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Tarafları

Toplu iş sözleşmesinin 6356 sayılı Kanun'da yapılan tanımına bağlı kalarak işletme toplu iş sözleşmesinin taraflarının da işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverenden oluştuğu açıktır. İşçinin tek başına işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olması mümkün değildir. İşveren ise sendikaya üye olmadan da tek başına işletme toplu iş sözleşmesi imzalayabilir. Ancak işveren, sendikaya üye ise toplu iş sözleşmesinin tarafının bu işveren sendikası olması zorunludur¹⁶.

Anayasa Mahkemesi verdiği bir kararda, işçinin tek başına ya da sendika niteliğini haiz olmayan işçi toplulukları aracılığıyla toplu iş sözleşmesinin tarafı olamamasını Anayasa'ya uygunluk açısından değerlendirmiştir. Mahkeme kararında, işveren ile toplu iş sözleşmesi görüşme masasına oturan işçi tarafının, etkin ve lehe bir sonuç elde edebilmesi için arkasında güçlü bir varlığın bulunmasının ve yapılan görüşmeleri desteklemesinin zorunlu olduğunu bu nedenle sadece işçi sendikalarına toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilme hakkı tanınmasının aslen işçiye koruma amacı taşıdığını, bu nedenle düzenlemenin Anayasa'ya uygun olduğunu belirtmiştir¹⁷.

5. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi

İşletme toplu iş sözleşmesinin taraflarının kimler olabileceği gibi bu tarafların hangi şartlar altında toplu iş sözleşmesini imzalayabileceği de yine 6356 sayılı Kanun ile belirlenmiştir. Tarafların toplu iş sözleşmesini imzalayabilme erkine, toplu iş sözleşmesi yetkisi denir. İşveren adına işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, işletme toplu iş sözleşmesine konu işyerinin sahibi işveren ya da bu işverenin üyesi olduğu işveren

sendikasıdır. İşveren sıfatına ya da işverenin üye olduğu işveren sendikası sıfatını taşımak, işveren tarafının işletme toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilmesi için Kanun tarafından aranan tek şarttır.

Toplu iş sözleşmesinin diğer tarafı olan işçi sendikası açısından ise yetkinin söz konusu olabilmesi için, bu sendikanın Kanun ile düzenlenmiş olan iki farklı sayısal çoğunluğa sahip olması gerekir. İşçi sendikasının yetki tespitine ilişkin usul ve esaslar, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik¹⁸ ile düzenlenmiştir.

İşçi sendikasının işletme toplu iş sözleşmesi yetkisinden bahsedebilmek için ilk koşul, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunmasıdır (STİSK.41/1, YTGOY.4/1). İşyerinde mal ve hizmet üretmeye yönelik teknik amacın, benzer amaçlarla birlikte sınıflandırılması olarak tanımlanabilecek işkolu, Ülkemizdeki toplu iş hukuku açısından temel kavramlardan biridir¹⁹.

6356 sayılı Kanun uyarınca, kamu işveren sendikalarının dışında kalan sendikalar işkolu esasına göre kurulur ve sadece kuruldukları işkolunda faaliyette bulunabilir. İşçiler de çalıştıkları işyerinin girdiği işkolunda kurulu olan işçi sendikasına üye olabilir. 6356 sayılı Kanun'da yirmi işkolu bulunmakta olup bu işkollarının neler olduğu Kanun'a ekli cetvelde gösterilmiştir. Bir işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar göz önünde bulundurularak işkolları Yönetmeliği²⁰ ile belirlenir. İşyerinde mal ve hizmet üretimine yönelik teknik amacın gerçekleştirilmesi için yürütülen iş dikkate alınarak, işkolları Yönetme-

18 RG. 11.10.2013/28792.

19 Geniş bilgi için bkz. Astarlı, 2019, s.17 vd., Ekmekçi/Yiğit, 2024, s.40, Şahlanan, 2020, s. 35, Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.570, Doğan Yenisey, 2013, s.46, Canbolat, 2013, s.87.

20 RG. 19.12.2012/28502.

16 Şahlanan, 2020, 351, Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.266, Sur, 2019, s. 284.

17 AYM., 20.10.1962, 337/3, RG. 02.02.1968/13188.

liği'nde sayılan işler uyarınca o işyerinin hangi işkoluna girdiği tespit edilir. Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti işveren, işveren sendikası veya işçi sendikasının başvurusu üzerine, Bakanlık tarafından yapılır (STİSK.5/1, İKY.4/1).

Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinin tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanan istatistikler esas alınır²¹. Bu istatistiklerde her bir işkolundaki toplam işçi sayısı ile işkollarındaki sendikaların üye sayıları yer alır. Yayımlanan istatistik, toplu iş sözleşmesi ve diğer işlemler için yeni istatistik yayımlanıncaya kadar geçerlidir. Yetki belgesi almak üzere başvuran veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yetkisini daha sonra yayımlanacak istatistikler etkilemez (STİSK.41/5, YTGÖY.5/1,2,4,5). Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılan işçi bildirimlerini esas alır (STİSK.41/7, YTGÖY.5/3).

İşçi sendikası, işletme toplu iş sözleşmesi imzalayabilmek için, toplu iş sözleşmesine konu işletmede de sayısal bir çoğunluğa sahip olmalıdır. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde biri üyesi bulunan işçi sendikasının, yetkiye başvurduğu tarihte işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkının kendisine üye olması şartını da sağlaması gerekir (STİSK.41/1, YTGÖY.4/1). Diğer bir ifade ile, aynı işverene ait ve aynı işkolunda kurulu birden fazla işyerinde çalışan tüm işçilerin yüzde kırkı işçi sendikasına üye olmalıdır. Yüzde kırklık bu oran, işletmeyi oluşturan işyerlerinde ayrı ayrı değil işyerleri bir bütün olarak değerlendirilerek hesaplanır (STİSK.41/2, YTGÖY.4/2)²². Yetki tespiti için başvuran sendika,

işletme kapsamına giren işyerlerinden bazılarında kendisine üye işçi bulunmasa dahi, işletmenin bütününde çalışan işçilerin yüzde kırkı üyesi ise Bakanlık tarafından olumlu yetki tespiti verilecektir²³.

İşletmede birden çok sendikanın yüzde kırk veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir (STİSK.41/3, YTGÖY.4/3). Başvuru tarihi itibarıyla işletmede yetki şartlarını sağlayan birden fazla sendikanın üye sayılarının eşit olması halinde ise Bakanlık tarafından işçi sendikasına olumsuz yetki tespiti verilir (YTGÖY.9/3).

İşçi sendikasının, yetki tespiti için Bakanlık'a başvuru anında, Kanun ile aranan her iki sayısal çoğunluğa ulaşmamış olması halinde işçi sendikasının, üyesi olan işçiler adına toplu iş sözleşmesi imzalaması mümkün değildir. Yargıtay verdiği bir kararda işçi sendikasının Bakanlık'a yetki başvurusunda bulunduğu tarihte ancak başvuru saatinden sonra iki işçinin üyelik başvurusunu e-Devlet kapısı üzerinden onaylaması nedeniyle bu iki işçinin yetki tespitinde dikkate alınmasının mümkün olmadığını belirterek, sendikanın yetki için aranan yasal çoğunluğa sahip olmadığını belirtmiştir²⁴.

6. İşletme Toplu İş Sözleşmesinin Koşulları

6356 sayılı Kanun uyarınca işletme toplu iş

*işletme toplu iş sözleşmesi imzalamak için 164 x %40 = 66 sendika üyesi bulunması gerektiği, davacı sendikanın ve davalı... Sendikasının başvuru tarihi itibarıyla yeterli çoğunluğa sahip olmadığı anlaşıldığından davacının olumlu yetki tespiti davasının kabulü ile davalı Bakanlığın 02.10.2014 tarih 71106642/103.02/17129 sayılı tespit iptaline karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalıdır."*Y9HD., 9.2.2017, 772/1321.

23 Göktaş, S./Yılmaz, G., 2022, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğinde Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme, YBHD, Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, s.1178, Odaman, 2022, s.171.

24 Y9HD., 20.11.2023, 14611/17272.

21 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından en son yayımlanan istatistik için bkz. RG. 28.01.2025/32796.

22 "14.08.2014 itibarıyla davalı ...'ye ait işyerlerinde toplam 164 işçi (0000363.052 sicil numaralı işyerinde 102 işçi, 1029352.052 sicil numaralı işyerinde 62 işçi çalıştığı) bunlardan 56'sının... Sendikası, 38'inin davacı ... üyesi olduğu,

sözleşmesi yapılabilmesi için, birden fazla işyeri olması, bu işyerlerinin aynı işverene ait olması ve son olarak bu işyerlerinin aynı işkolunda kurulu bulunmaları gerekir.

a) Birden Fazla İşyerinin Olması

6356 sayılı Kanun bakımından işyeri, 4857 sayılı Kanun'da tanımlandığı gibidir (md.2/3). Toplu iş hukuku açısından da işyeri, işverenin mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçiyi birlikte örgütlendiği birimdir (İK.2/1).

İşverenin işyerinde mal ve hizmet üretmek gibi teknik bir amacı bulunur. Yargıtay da verdiği kararlarda işyerinin özelliğini veren temel öğenin teknik amaç olduğunu, mal ve hizmetin iktisadi yahut başka bir amaçla üretiliyor olmasına bakılmaksızın tek başlarına teknik amacı oluşturduklarını belirtmiştir²⁵. Bununla birlikte, işyerinden söz edebilmek için teknik amaç yanında işçi çalıştırılması da bir zorunluluktur. Çalışan işçinin bulunmaması halinde bir işyerinden söz edilemez²⁶. Yüksek Mahkeme bu yönde verdiği bir kararda açıkça *"Belirtmek gerekir ki bir teknik amaç doğrultusunda faaliyet yürütülen ve bu kapsamda işçi çalıştırılan her birim işyeri olarak nitelendirilebilir. Bir faaliyetin (teknik amacın) icra edildiği ancak işçi çalıştırılmayan bir yerin ise işyeri niteliğinde olması mümkün değildir. Bu anlamda olmak üzere işyeri kavramının en önemli ve vazgeçilmez unsurlarından birisi "işçi" olup, çalışan işçi bulunmaması durumunda bir "işyeri"nden söz edilemez."* demiştir²⁷. Yüksek Mahkeme verdiği başka bir kararda ise, işletme toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusunda bulunulan işyerlerinden birinde işçi çalıştırılmaması nedeniyle Bakanlık tarafından verilen yetkinin sadece işçi çalıştıran işyerini kapsayabileceğini, verilen yetkinin de iş-

yeri toplu iş sözleşmesi yetkisi olabileceğini belirtmiştir²⁸.

İşyeri kavramına vücut veren bu teknik amaç, her zaman tek bir konumda gerçekleştirilmeyebilir ya da işyerinde, teknik amacın gerçekleştirilmesine dolaylı olarak hizmet eden unsurlar da bulunabilir. 1475 sayılı İş Kanunu²⁹ ile benzer şekilde 4857 sayılı İş Kanunu'nda da işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçların işyerinden sayılacağı düzenlemiştir (İK.2/2).

4857 sayılı Kanun'da ilk defa işyerinin işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu ve aynı iş organizasyonu kapsamında yer alan tüm bu yerlerin tek bir işyeri olarak kabul edileceği de düzenlenmiştir (md.2/3). Madde gerekçesinde bu düzenlenmenin meydana gelen teknolojik ve ekonomik gelişmelerin sonucu olarak işyeri kavramının değişmesinden kaynaklandığı açıkça belirtilmiştir³⁰.

28 "Bu açıklamalara göre, yetki başvuru tarihinde çalışan işçi bulunmadığı anlaşılan (0258209) sicil numaralı birim işyeri niteliğini haiz olmadığından, yetki tespiti sadece (1032158) sicil numaralı işyerine ve işyeri toplu iş sözleşmesine ilişkin olduğu, bu işyeri bakımından da sendika tarafından yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiği açıktır. Nitekim somut olayda, işletme toplu iş sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için gereken aynı işkolunda yer alan birden fazla işyeri şartı mevcut değildir. Bununla birlikte yetki başvuru tarihi itibarıyla davalı sendikanın (1032158) sicil numaralı işyerinde yarıdan fazla çoğunluğu sağlayamadığı anlaşıldığından, mahkemece yetki tespiti iptaline karar verilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir." Y9HD. 4.11.2021, 10026/15440.

29 RG. 01.09.1971/13943.

30 "...teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşınmış, işveren, kurulan "iş organizasyonu" işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi)

25 Y9HD., 24.01.2012, 441/1602.

26 Mollamahmutoğlu /Astarlı /Baysal, 2022, s.247, Göktaş/ Yılmaz, 2022, s.1169, Odaman, 2022, s.170, Göktaş/Yılmaz, 2024, s.70, Astarlı, 2019, s.92, Canbolat, 2013, s.107.

27 Y9HD., 4.11.2021, 10026/15440.

Yüksek Mahkeme verdiği kararda, işverenin sahip olduğu, aynı teknik amaca yönelik farklı aşamaların gerçekleştirildiği iki işyerini, tek bir işyeri olarak kabul etmiştir³¹. Mahkeme'ye göre *"işverene ait bir birimin idari bir gereklilik sebebiyle ayrı bir işyeri sicil numarası ile Sosyal Güvenlik Kurumu nezdinde tescil edilmesi, bağımsız bir işyeri olduğu sonucunu doğurmamaktadır."* Bu nedenle 6356 sayılı Kanun bakımından bir işletmeden söz edebilmek için gerekli olan birden fazla işyerinin, aynı iş organizasyonu içerisinde bulunmaması gerekir. Aksi halde aynı iş organizasyonu içerisinde yer alan bu yerler tek bir işyeri kabul edilecek, işletme değil işyeri toplu iş sözleşmesine konu olacaklardır³².

Eklenti kavramı, İş Kanunu'nun 2. maddesinde örnekler ile tanımlanmış olup cümlede yer alan

veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliği'ne üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddenin üçüncü fıkra olarak "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü eklenmiştir." www.lexpera.com.tr, erişim tarihi: 15.02.2025.

31 "Bu açıklamalar çerçevesinde; bilirkişi raporunda yer alan tespitlere göre "...Davacı şirketin incelenen işyerlerinde, genel ifadeyle, çeşitli alanlarda kullanılmak üzere santrifüj pompa üretimi yaptığı, yetki tespitine konu Tuzla 1 işyerinde, Tasarım, Teknik Resim Çalışmaları, Ürün Ağacı Oluşturma, Model Yapım Süreci, Döküm Talep ve Satınalma, Çevre Elemanları, Tahrik ve Kontrol Üniteleri Satın Alımları, Çıplak Pompaların Motor ile Akuplajı, Motorlu Pompaların Yangın Grubuna Dönüşmesi işlemlerinin, Düzce işyerinde; Döküm İşleme Süreçleri, Çıplak Pompa Montajı, Çıplak Pompaların Tuzlaya Transferi işlemlerinin yapıldığı, Tuzla ve Düzce fabrikada yapılan işlemlerin, nihai ürünün ortaya çıkmasında birbirini tamamlayıcı nitelikte prosesler olduğu, benzer tamamlayıcı halin, bazı departmanlar ve buradaki personel dağılımı bakımından da bulunduğu tespit edilmiştir..." Yine bilirkişi raporunun 14, 15 ve 16. sayfalarında, Tuzla ve Düzce'de yer alan birimlerdeki üretim sürecinin birbirini tamamlayıcı nitelikteki aşamalarına ilişkin somut örneklerle de yer verilmiştir. Bu itibarla inceleme konusu davada yetki tespitine konu birimler arasında hukuki bağıllık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurları mevcut olduğundan, tespit konusu birimler ... organizasyonu kapsamında bir bütün olarak ... bir işyeri niteliğinde kabul edilmelidir." Y9HD., 19.10.2023, 15200/15548, Ayrıca bkz. Y9HD., 15.02.2018, 2441/5326.

32 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.248, Göktaş/Yılmaz, 2022, s.1191-1192.

"gibi diğer eklentiler" ifadesinden de eklentilerin maddede sayılanlar ile sınırlı olmadığı anlaşılmaktadır. Araçlar ile de işyerinde yürütülen teknik amacın gerçekleşmesine katkıda bulunan ekskavatör, vinç, greyder gibi iş makineleri ile kamyon, otomobil, personel servisinde kullanılan otobüs gibi araçlar kastedilmektedir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler olarak tanımlanan bağlı yerler kavramının ise işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında yaşanan hukuki uyumsuzlukları anlayabilmek için detaylandırılmasında yarar vardır. Nitekim işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki tespiti itirazlarında birden fazla işyerinin, birbirinden bağımsız birer işyeri mi yoksa bağlı yer mi oldukları sıklıkla tartışılmaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uygulamada sıklıkla karşılaşılan sorunlardan biri olması nedeniyle burada sadece tanımına yer vermekle yetinilecek olup bağlı yer kavramına aşağıda detaylı olarak değinilecektir.

b) İşyerlerinin Aynı İşverene Ait Olması

İşletme toplu iş sözleşmesinden bahsedebilmek için, birden fazla işyerinin aynı işverene ait olması diğer bir koşuldur. 6356 sayılı Kanun uyarınca da işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'na yaptığı atıf nedeniyle işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarıdır (md.2/3).

6356 sayılı Kanun'da birden fazla işyerine sahip olan bu işverenin gerçek kişi, tüzel kişi ya da bir kamu kurum ve kuruluşu olabileceği düzenlenmiştir (STİSK.34/2). İşletme toplu iş sözleşmesinde birden fazla işyeri sahibinin gerçek kişi olabileceği 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nda³³, 3299 sayılı Kanun³⁴ ile yapılan değişiklik sonrasında mümkün hale gelmiş ve 6356 sayılı Kanun ile de bu değişiklik korunmuştur.

33 RG. 07.05.1983/18040.

34 RG. 19.06.1986/19139.

Holding veya şirket grupları içerisinde yer alan şirketlerin her biri ayrı tüzel kişiliğe sahiptir. Bu nedenle holding ya da grup şirketinin aynı işkolunda birden fazla işyerine sahip olduğundan bahisle işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olması mümkün değildir³⁵. Ancak holding ya da grup şirket çatısı altında yer alan bir şirket, aynı işkolunda birden fazla işyerinin olması halinde tüzel kişi işveren sıfatıyla işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olabilir. Yine farklı tüzel kişi işverenlerin temsil ve yönetimi aynı gerçek kişiler tarafından üstlenilmiş dahi olsa, tüzel kişilikler farklı olduğu için farklı işverenler söz konusudur³⁶.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulu olduğu hallerde de birbirinden farklı ve birden fazla işyeri söz konusu olmakla birlikte, işverenler farklıdır. Bu nedenle asıl işverenin ve alt işverenin işyerleri işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giremeyeceklerdir³⁷.

Uygulamada, gerçekte tek bir tüzel kişi işveren (şirket) olmasına karşın farklı tüzel kişiliklere sahip

birden fazla işveren (şirket) üzerinden, dürüstlük kurallarına aykırı olarak işçilerin haklarının kısıtlanmaya çalışıldığı durumlarla karşılaşılmaktadır. Yargıtay, kötü niyetli olarak hukuki yükümlülüklerden kaçınmak isteyen şirketin, paravan şirket ile arasındaki tüzel kişilik perdesini kaldırılarak işçinin haklarını güvence altına almakta ve hem gerçek şirketi hem de diğer paravan şirketi işçiye karşı sorumlu kabul etmektedir³⁸.

Aralarındaki tüzel kişilik perdesi kaldırılmış olan birden fazla şirket diğer bir ifade ile işveren söz konusu olduğundan bu tüzel kişiliklere ait işyerleri farklı işyerleri olarak mı yoksa gerçek işverene ait birden fazla işyeri olarak mı kabul edilecektir? Öğretide bu durumda aynı işverenin birden fazla işyeri olarak kabul edilmeleri gerekeceği ileri sürülmektedir³⁹.

c) İşyerlerinin Aynı İşkolunda Bulunması

İşletme toplu iş sözleşmesi yapabilmek için, işverene ait birden fazla işyerinin aynı işkolunda olması gerekir. Aynı işkolunda bulunma yeterli olup, işyerinde güdülen mal ve hizmet üretimine yönelik teknik amaç, işyerleri arasında farklılık gösterebilir. Örneğin her ikisi de gıda sanayii işkolunda bulunan hayvansal gıda üreten bir fabrika ile şeker imalatı yapan bir fabrika, aynı işverene ait olmaları halinde bu koşul gerçekleşmiş sayılır. Diğer ifade ile 6356 sayılı Kanun uyarınca işletme niteliğini haiz bu fabrikalarda ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir. Bu koşulun gerçekleşebilmesi için işyerlerinin coğrafi olarak birbirlerine yakın ya da uzak olmaları da önemli değildir⁴⁰.

35 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.246, Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.563, Denizli Öztürk, 2023, s.266, Şahlanan, 2020, s. 339. Sümer, H.H., 2024, İş Hukuku Uygulamaları, 8. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.839, "...grup şirketlerinde yani holding bünyesinde çalışan işçiler yönündendir. Yeri gelmişken söylenmelidir ki grup ya da holdingi oluşturan her bir şirket ayrı bir bağımsız işveren ve tüzel kişiliğe sahip olduğundan temel kural iş güvencesi yönünden her şirketin aynı iş kolundaki kendi işçi sayısı gözetilmelidir. Eş deyişle bir şirketin aynı iş kolundaki işçi sayısı belirlenirken grubu ya da holdingi oluşturan başka bir şirket veya şirketlerin işçileri bu sayıya eklenemeyecektir." YİBHKG., 09.06.2017, 3 /4, "Holding ve şirket guruplarının bünyesinde her biri bağımsız tüzel kişiliğe ve hukuki varlığa sahip şirketler yer alır, her ne kadar bir holding orada çalışanların aidiyet duygusu bakımından ve personel organizasyonunda, insan kaynaklarında vb. konularda ortaya çıkan ilkeler ve uygulamalar açısından bir bütünlük arz etse de, bu holdinge veya şirket gruplarına (topluluklarına) bağlı her şirket hukuki yapıları bakımından ayrı ayrı birer işveren niteliğini taşır. Dolayısıyla holdinge bağlı şirketlerde çalışan işçilerin işvereni hukuken holding veya şirket topluluğu değil iş akdinin tarafı olan şirkettir." Y10HD., 12.6.2024, 2234/6773.

36 Göktaş/Yılmaz, 2022, s.1174.

37 Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.563, Denizli Öztürk, 2023, s.266, Göktaş/Yılmaz, 2022, s.1178, Göktaş/Yılmaz, 2024, s. 601, Canbolat, 2013, s.137.

38 YHGK., 22.9.2021, 3109/1075.

39 Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.564, Eyrenci, Ö., 2013, 6356 Sayılı Kanunda Toplu İş Sözleşmesi Türleri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15, s.138.

40 "Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında belirtmek gerekir ki davacı ... Şirketine ait yetki tespiti esas alınan birimlerin geneli itibarıyla farklı il ve ilçelerde bulunduğu, işyerlerinin bağımsız olarak faaliyet yürüttükleri, yaptıkları işlerin birbirlerine bağlı olmadığı, üst düzeyde ortak sevk ve idare bulunmakla birlikte yapılan işin her işyerinin kendi bağımsız faaliyeti ile gerçekleştirildiği göze-

Aynı işverene ait olan birden fazla işyerinin farklı işkollarında olması halinde, her bir işyerinde ayrı ayrı işyeri toplu iş sözleşmesi yapılacaktır. İşverenin farklı işkollarının her birinde birden fazla işyerinin olması halinde ise, işveren birden fazla işletme toplu iş sözleşmesine taraf olacaktır⁴¹.

Öğretide, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi uyarınca işkolu tespitinde işyerinin dikkate alınmasına ilişkin kuralın, entegre tesislere sahip işletmeler söz konusu olduğunda işçilerin pazarlık gücünü zayıflatmayacak şekilde ve sendikalaşmanın genel hedefine uygun olarak yorumlanmasının ve her işyerini farklı işkolunda kabul etmek yerine, işletmenin ağırlıklı faaliyet alanına göre işkolunu belirleyerek tüm işçileri bu kapsama dahil etmenin daha yerinde olacağı ileri sürülmektedir⁴².

7. İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

Türk çalışma mevzuatında ilk kez 2822 sayılı Kanun ile düzenlenmiş olan işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması en baştan itibaren kanuni bir zorunluluk olarak kabul edilmiştir⁴³. Toplu iş sözleşmelerinin işkolu ve işyeri düzeyinde yapılmasına imkân veren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu⁴⁴ döneminde, uygulamada karşılaşılan zorlukları⁴⁵ bertaraf etmek için

2822 sayılı Kanun ile toplu iş sözleşmesi düzeyi sadece işyeri olarak belirlenmiş ve bu uygulama 6356 sayılı Kanun ile de devam etmiştir. 2822 sayılı Kanun gerekçesinde işletme toplu iş sözleşmesinin düzenlenme amacının, uygulamada, yapılmasının imkânsızlığı ortaya çıktığı için kaldırılan işkolu toplu iş sözleşmesinin sağladığı yararların sağlanması olduğu belirtilmiştir⁴⁶. Bu sayede Türk çalışma mevzuatında toplu iş sözleşmesi için tek bir düzey (işyeri) belirlenirken işkolu toplu iş sözleşmesinin sağladığı yararların kaybı da engellenmeye çalışılmıştır. Mevcut koşulların varlığı halinde işletme toplu iş sözleşmesinin yapılmasının zorunlu tutulmasının kanun koyucunun bu kaygısı ile ilişkili olduğunu düşünmekteyiz.

6356 sayılı Kanun'da da bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin *ancak* işletme düzeyinde yapılabileceği belirtilmiştir (md.34/2). İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin olması halinde bu işyerlerinde sadece işletme toplu iş sözleşmesi imzalanabilecektir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları anlaşsalar dahi bu işyerlerinde işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması mümkün olmayıp işletme toplu iş sözleşmesinin yapıl-

toplular iş sözleşmesi ise, gerçekte, işyeri toplu iş sözleşmesi olmuş, adındaki "işkolu" sözcüğünden başka gerçek işkolu sözleşmesiyle uzak-yakın bir ilgisi olmamıştır. Hatta işyerinde bir işyeri toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken, bu kez de işkolu yetkisi alınarak işyerinde yeniden işkolu adı altında sözleşme yapma girişimleri olmuş ve uygulamada ciddi sorunlar yaşanmıştır" Şahlanan, 2020, s.333, Taşkın Baskan, 2011, s.1783-1785.

46 "İkinci fıkra hükmüyle özellikle bankalar, deniz yolları işletmeleri gibi birden çok işyerinin aynı işkolunda olmakla birlikte, işçilerin ayrı sendikalarda örgütlenmesi halinde, yeknesak toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilmesinin zor olduğu işletmelerle ilgili sorunları çözümleme amaçlanmıştır. Buna göre, özel veya kamu tüzelkişisine veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarına ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmeden işçilerin bir iş yerinden diğerine naklinin işletmenin niteliği icabı olduğu hallerde bu iş yerlerinin tümü için ancak bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir, örneğin bir gemiden diğerine işçi nakli mümkün olduğundan bu işyeri için bir işletme sözleşmesi yapılacaktır. Bu nitelikte olmayanlar ise ayrı sözleşme akdedebileceklerdir." https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MGK_/d01/c009/mgk_01009145ss0574.pdf, erişim tarihi: 12.03.2025.

tildiğinde tüm birimlerin ... bir işyeri niteliğinde olduğunu kabul etmek olanaklı değildir. Bu anlamda, yetki tespitine esas alınan 3 birimin bağımsız işyerleri olduğu, 6356 Sayılı Kanun'un 34. maddesinin ikinci fıkrası anlamında işletme teşkil ettiği ve işletme toplu iş sözleşmesine yönelik yetki tespiti söz konusu olduğundan, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi için işçilerin %40'ını üye kaydetmesi gerekmektedir." Y9HD., 27.11.2023, 19090/18047.

41 Şahlanan, 2020, s.339.

42 Akın, L., 2013, İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme, Çimento İşveren Dergisi, 27, s.47.

43 Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.560, Canbolat, 2013, s.127.

44 RG. 24.07.1963/11462.

45 "Ancak 275 sayılı Kanunda öngörülen işkolu toplu iş sözleşmeleri yasal düzenlemenin yetersizliği nedeniyle uygulamada amacından saptırılmış ve hiçbir zaman gerçek anlamda bir işkolu toplu iş sözleşmesi yapılamamıştır. Uygulamada işkolu toplu iş sözleşmesi adı altında yapılan

ması kanuni bir zorunluluktur⁴⁷.

Zorunluluk ile anlaşılması gereken, koşulların varlığı halinde işletme toplu iş sözleşmesinin mutlaka yapılacak olması değil, eğer taraflar bir toplu iş sözleşmesi yapmak istiyorlarsa bunu sadece işletme toplu iş sözleşmesi olarak yapabilecek olmalarıdır⁴⁸.

Bu halde Bakanlık tarafından işçi sendikasına işyerlerinin tamamı için işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi verilir. İşçi sendikasının işverene ait aynı işkolundaki birden fazla işyerinden sadece bir tanesi için işyeri yetki tespiti istemiş olmasının, bu işyerlerinden sadece birinde örgütlenmiş olmasının ya da bu işyerlerinde birden fazla işçi sendikasının örgütlenmiş olmasının bir önemi yoktur. Kendisinden yetki tespiti talep edilen Bakanlık, işverene ait aynı işkolundaki işyerlerini bir bütün olarak değerlendirerek yüzde birlik işkolu barajı koşuluna ilaveten yüzde kırklık işletme barajı koşulunu sağlayan işçi sendikası adına işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi düzenleyecektir.

Yargıtay da verdiği kararlarda işletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğunun kamu düzeninden olduğunu açıkça ifade etmiştir⁴⁹.

6356 sayılı Kanun uyarınca bir işletme söz konusu olmasına ve işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması kanuni bir zorunluluk olmasına karşın Bakanlık tarafından işyeri toplu iş sözleşmesi

yetkisi düzenlenmesi ve taraflarca işyeri toplu iş sözleşmesinin imzalanmış olması halinde durum ne olacaktır? Öğretide yer alan bir görüş, kanuna aykırı olarak düzenlenen toplu iş sözleşmesinin geçersiz olacağını ancak bu geçersizliğin borçlar hukukunda sürekli borç doğuran sözleşmelerde kabul edildiği üzere ileriye dönük etki yaratacağını ileri sürmektedir⁵⁰. Öğretideki diğer bir görüşe göre işyeri toplu iş sözleşmesi yürürlük tarihinin sonuna kadar geçerliliğini koruyacak ancak ondan sonra tüm işyerlerini içerisine alacak şekilde yeni bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır⁵¹. Kanımızca ilk görüş, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemenin emredici niteliği ve düzenlemedeki amacın aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerleri arasında yeknesak çalışma koşulları sağlayarak çalışma barışının sağlanması olduğu için daha yerindedir.

II. İşletme Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar

1. 6356 Sayılı Kanun Uyarınca Bir İşletmenin Mevcut Olup Olmadığının Tespitinde Karşılaşılan Sorunlar

Yukarıda da bahsedildiği gibi 6356 sayılı Kanun uyarınca bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, ancak işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilir. Toplu iş sözleşmesi taraflarının kanuni bir zorunluluk

47 Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.560, Denizli Öztürk, 2023, s.268, Ekmekçi/Yiğit, 2024, s.347, Canbolat, 2013, s.127.

48 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.248.

49 "Diğer taraftan 6356 sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinin ikinci fıkrasında, bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesinin ancak işletme düzeyinde yapılabileceği ifade edilmiştir. Belirtilen düzenleme emredici nitelikte olup kamu düzenine ilişkindir (... .., Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri, İstanbul 2013, s.128; ..., İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, s.344). Dairemizin uygulaması da işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin hükmün kamu düzenine ilişkin olduğu yönündedir." Y9HD., 5.12.2024, 13601/15855, Aynı yönde Y9HD., 2.12.2024, 13657/15617, 9HD., 8.6.2022, 6266/7331, Y9HD., 9.12.2021, 11703/16366.

50 Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.561, Denizli Öztürk, 2023, s.268, Alp/Alpagut, 2001, s.43, Alp/Erkanlı, 2016, s.77, Taşkın Baskan, 2011, s.1807, Eyrenci, 2013, s.139, Sümer, 2024, s.845.

51 Aydın, U., 2001, İşletme Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Bir İşyerinde Daha Önce Bağıtlanmış Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması Halinde, Diğer İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Bağıtlanması, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 16-17, s.42.

olan bu husus aksine davranmaları mümkün değildir. 6356 sayılı Kanun uyarınca bir işletmenin var olup olmadığı işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olduğunda çözümlenmesi gereken ilk konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletme toplu iş sözleşmesi sürecinde taraflarca en çok itiraz konusu yapılan hususlar ise işyerlerinin bağımsız işyeri mi yoksa bağlı işyeri mi olduğu ve birden fazla işyerinin aynı işkolunda olup olmadığı noktasında yoğunlaşmaktadır.

a) Ayrı İşyeri-Bağlı Yer Tespiti

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir (İK.2/1). İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler işyerine bağlı yerlerdir (İK.2/2).

Bir yerin ayrı bir işyeri mi bağlı yer mi olduğu, işletme toplu iş sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için öncelikle çözülmesi gereken konulardan biridir. Nitekim 6356 sayılı Kanun uyarınca işletmeden bahsedebilmek için birden fazla işyerinin mevcut olması zorunludur. Bir yerin bağlı yer olması halinde ise birden fazla işyeri olma koşulu sağlanamamış olacak işyeri, bağlı yeri de kapsayarak tek bir işyeri olarak kabul edilecektir. Çünkü işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür (İK.2/3).

Yargıtay da verdiği bir kararda ayrı işyeri-bağlı yer ayrımının önemini “İşkolu esasının uygulanabilmesi, her işyerinin girdiği işkolunun tespit edilmesine bağlıdır. İşyerinin girdiği işkolu işyerinde yürütülen asıl işe göre belirlenir. Asıl iş, işyerinin teknik amacı, mal veya hizmet üretimi amacıyla yürütülen faaliyetlerdir. 6356 sayılı kanunla bir birimin bağlı yer veya bağımsız bir işyeri olarak nitelendirilmesi daha da önem kazanmıştır. Bir birim bağımsız bir işyeri olarak nitelendirildiğinde işkolu bu birim içinde yürütülen asıl işe göre belirlenirken,

aynı birim bağlı yer olarak nitelendirildiğinde asıl işyerinde örgütlenmiş bir sendikanın faaliyet alanına ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına dâhil olmaktadır. Bir birimin bağlı yer olarak nitelendirilmesi için işin niteliği yönünden bağılılık yeterli olmayıp, yürütümü bakımından da bağılılık gerekir. Yönetimde birlik ölçütünden anlaşılan farklı birimlerdeki mal veya hizmet üretiminin tek elden yürütülecek biçimde örgütlenmesi, bu birimlerin bağımsız bir organizasyon niteliği taşımasıdır. Asıl iş ve yardımcı iş kavramının her bağımsız işyeri için bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekir. Asıl iş yardımcı iş ayrımı bir işyerindeki işler için geçerli olup, işletme seviyesinde incelenemez, bir işletmeyi oluşturan farklı işyerleri arasında asıl iş yardımcı iş ilişkisi kurulamaz.” demek suretiyle belirtmiştir⁵².

İşyerine bağlı bir yerden bahsedebilmek için, işyeri ve bu yerin, hukuken ve işin niteliği yönünden birbirlerine bağlı olmaları ve aynı yönetim altında organize edilmiş olmaları gerekir⁵³. Bu koşulların söz konusu olmaması halinde işyerine bağlı yer değil bağımsız işyerleri söz konusu olacaktır.

⁵² Y9HD., 2.2.2016, 1338/2358.

⁵³ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.567, Denizli Öztürk, 2023, s.269, Doğan Yenisey, 2013, s.53, Alp/Erkanlı, 2016, s.84, Yuvalı, E./Güleşçi Y., 2013, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı, Legal İSGHD, 10, s.76, Yayvak, 2014, s.64, Göktaş/Yılmaz, 2022, s.1172, Şahlanan, 2020, s.371, Göktaş/Yılmaz, 2024, s.72, Canbolat, 2013, s.88, “İşyerini oluşturan eklentiler ve araçların tespiti kolay ise de işyerine bağlı yerin işyerinden sayılması tek başına yeterli bir kriter değildir. Aynı zamanda bu bağlı yerin de niteliği yönünden işyerine bağılılığı bulunmalı ve aynı yönetim birliği altında örgütlenmiş olması gereklidir. Bundan anlaşılması gereken işin niteliği ve yürütümü gereği yapılan işlerin aynı yönetim altında örgütlenmiş bulunmasıdır. Eğer yönetim birliği altında örgütlenme sağlanamamış ya da farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim oluşmuşsa artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim sayısına işyerinden bahsedilecektir. Bu bağlamda birbirinden tamamen bağımsız bir organizasyon yapılması söz konusu ise ayrı işyerlerinden, buna mukabil tek bir yönetim birliği altında yapılanma söz konusu ise işyerine bağlı yer kabulü ile tek işyeri bulunduğu kabul edilmelidir.” Y9HD., 6.1.2025, 14204/23, Ayrıca bkz. Y22HD., 3.10.2016, 19118/22181, Y9HD., 19.10.2010, 28347/29733, Y22HD., 07.02.2019, 15975/2834.

Hukuki bağlılık, bu yerlerin aynı işverene ait olmasıdır⁵⁴. Bağlı yerden bahsedebilmek için bağlı yerin de işyerinin ait olduğu gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait olması gerekir. Aksi halde işyerine bağlı bir yerden söz edilmesi mümkün olamayacaktır.

Nitelik yönünden bağlılık ise, işyerinde yürütülen, mal ve hizmet üretimine yönelik teknik amaç kapsamında faaliyette bulunmadır⁵⁵. Diğer bir ifade ile bağlı yerde yürütülen faaliyetin de işyerinde yürütülen faaliyet ile hedeflenen teknik amacın gerçekleştirilmesine hizmet etmesi, onun bir parçası olması gerekir⁵⁶. Aynı işverene ait olan işyeri ve bağlı yerde, mal ve hizmet üretmeye yönelik aynı teknik amaca hizmet eden işlem aşamaları paylaşılmıştır. Bağlı yerde görülen iş, işyerinde hedeflenen teknik amacın gerçekleştirilmesine hizmet etmektedir. Öğretide, bağlı yerde görülen faaliyetin işyerinde yürütülen faaliyete göre ikincil nitelikte olduğu ifade edilmektedir⁵⁷. Yargıtay verdiği bir kararda işyeri ve bağlı yer kabul edilen ve bu nedenle Bakanlık tarafından işyeri toplu iş sözleşmesi yetkisi koşul-

ları aranan davada, farklı işyeri sicil numaralarına sahip işyerlerinin her ikisinde de birbirlerinden bağımsız olarak boyama ve kumaş satımı yapılabilmesi sebebiyle bu işyerlerinin birbirlerinden bağımsız olarak ticari faaliyette bulunabildiklerini, ayrı işyeri sayılmaları gerektiğini ve bu nedenle işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin koşulların aranması gerektiğini belirtmiştir⁵⁸.

Son olarak bir yerin işyerine bağlı bir yer olduğunu söyleyebilmek için her ikisinin de aynı yönetim altında örgütlenmesi gerekir. İşyeri ve bağlı yer, aynı organizasyon içerisinde yönetilmelidir⁵⁹. İşyeri ve bağlı yer eğer aynı yönetim birliği altında örgütlenememiş ya da bu yerlerde farklı ve birbirinden bağımsız iki ayrı yönetim söz konusu ise artık tek bir işyerinden değil bağımsız olan yönetim

54 Süzek/Başterzi, 2024, s.202.

55 Süzek/Başterzi, 2024, s.203, Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal, 2022, s.250, Astarlı, 2019, s.96.

56 "İşyerinin özelliğini veren temel öge teknik amaçtır. Mal ve hizmetin kazanç amacıyla yahut başka bir amaçla üretilmesi arasında bir fark bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla hizmet üretimi veya mal üretimi tek başına teknik bir amaç olabilir. Sonuç olarak işyeri teknik bir amacı gerçekleştiren temelde örgütsel bir birlikteliktir. İşyeri sürekli bir organizasyon içerisinde örgütlenmeyi gerektirir. Organizasyon özünde maddi ve maddi olmayan öğelerin yanında emeğin varlığını da içinde barındırır. Aynı işverene ait iki üretim birimi aynı teknik amacı elde etmek için örgütlenmişse yahut bu yerlerde aynı teknik amacın farklı üretim amaçları gerçekleşiyorsa amaçta birlik sağlanmıştır." Y9HD., 14.01.2020, 8634/262.

57 "Zira "bağlı yer", kavramın ifade ettiği anlam gereği "baştat olana tabi" ve bu nedenle de "ikincil" bir yer demektir. Burada "ikincilliği" belirleyen hususun da objektif bir unsur olarak görülen faaliyetten başka bir şey olmayacağı kabul edilmek zorundadır. Buna göre teknik amacın genel olarak gerçekleştiği, yani belirli belirli bir mal veya hizmetin üretiminin ortaya konulduğu yer işyeri, bunun gerçekleşmesine faaliyeti ile katılan, gördüğü faaliyet bakımından mevcudiyeti, teknik amaç gerçekleşmesi için gerekli ancak zorunlu olmayan yer, bağlı yerdir." Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, 2022, s.251, Astarlı, 2019, s.96.

58 "Mahallinde yapılan incelemelerde yetki tespitine konu ... sicil numaralı işyerinde hammadde olarak alınan ipliğin dokuma-örme işlemlerinin yapıldığı ve ham kumaş hâline dönüştürüldüğü, bir kısım boyamaların aynı fabrika binası içerisinde bulunan sekiz adet jet boya makinesi ile yapıldığı, diğer kısmının ise boyama ve terbiye işlemlerinin yapılmak üzere yetki tespitine konu ... sicil numaralı işyerine taşındığı, boyama ve terbiye işlemleri sonrasında işlem gören kumaşların yeniden depolanmak ve müşteriye sevkiyatının gerçekleştirilebilmesi için tekrar ... sicil numaralı işyerine getirildiği, icra edilen keşifte yapılan gözlem ve dosyada mevcut olan faturalardan her iki işyerinin birbirine ihtiyaç duymaksızın ayrı ayrı kumaş satımı veya apre boyama işi yaptığı, birbirlerine ihtiyaç duymaksızın ticari faaliyette bulunabildikleri, imal ettikleri ürünü veya hizmeti diğer işyerine ihtiyaç duymaksızın piyasaya arz edilebildikleri, her iki birimde yapılan işlerin birbirini tamamlayan unsur niteliğinde kabul edilemeyeceği, bağlı yer olarak değerlendirilen boyama biriminin kumaş üretilen birimden bağımsız faaliyet yürüttüğü, teknik amaç ve operasyonel anlamda bütünlük ve bağımlılık oluştuğunun söylenemeyeceği, işyerlerinin bağımsız olarak faaliyet yürüttükleri anlaşılmaktadır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular ışığında, yetki tespitine esas alınan iki birimin bağımsız işyerleri olduğu, söz konusu işyerleri bakımından işletme toplu iş sözleşmesi yetkisi kapsamında davalı Sendikanın yüzde kırk çoğunluğu sağladığı, davacı işveren tarafından yetki tespitinin iptalini gerektirecek başkaca bir olgunun da kanıtlanamadığının anlaşılmasına göre İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmesi isabetsizdir." Y9HD., 25.11.2024 13113/15228.

59 Süzek/Başterzi, 2024, s.203, Mollamahmutoğlu /Astarlı / Baysal, 2022, s.252, Astarlı, 2019, s.99.

sayısı kadar işyerinden bahsedilecektir⁶⁰.

Aynı yönetim altında örgütlenmeden bahsedilmek için işyeri ve bağlı yerin birbirine yakın olması zorunlu değildir⁶¹. Bununla birlikte Yüksek Mahkeme, coğrafi açıdan birbirlerine çok uzak olan yerin bağlı yer olarak kabul edilebilmesinin, işçinin çalışmaktan kaynaklanan ortak menfaat ve dayanışma olgularına ters düşmemesi halinde mümkün olabileceğini belirtmiştir. Mahkeme verdiği kararda *"Bununla birlikte toplu iş hukuku bağlamında işyerinin sınırları ile bağlı yerlerin belirlenmesi için normun koruma amacından hareket edilmesi de bir zarurettir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçilerin ortak çalışmaya dayalı menfaat birliğinin mevcudiyeti ile birlikte çalışmaya müstenit dayanışma olgusu da gözardı edilemez (DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, ... 2007, s.371-372; YILDIZ, Gaye Burcu: "Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi İle Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi" Sicil, S:20, Aralık 2010, s.138). Bu itibarla birimler arasındaki coğrafi yakınlık durumu da, işyerinin sınırları ve işyerine bağlı yerlerin yahut bağımsız işyerlerinin tespiti bakımından dikkate alınması gereken bir unsurdur. Bu açıklamalara göre, yetki tespitine esas alınan birimlerin geneli itibarıyla farklı il ve ilçelerde bulunduğu ve ayrıca yetki tespitine esas alınan işçi sayısının da 768 olduğu gözetildiğinde tüm birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olduğunu kabul etmek olanaklı değildir. Bu anlamda, somut olayda işletme toplu iş sözleşmesine yönelik yetki tespiti söz konusu olduğundan, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yetkisi için işçilerin %40'ını üye kaydetmesi gerekmektedir. Dosya içeriğine göre sendikanın %40 çoğunluğu sağladığı da açık olduğundan, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekmektedir."*⁶² demiştir.

60 Y9HD., 11.3.2024, 3467/4489.

61 Mollamahmutoğlu /Astarlı /Baysal, 2022, s.253, Süzek/Başterzi, 2024, s.203, Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.568, Doğan Yenisey, 2013, s.54.

62 Y9HD., 12.1.2022,12327/23.

Yargıtay da işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olduğunda iş yürütülen birden fazla yerin birbirinden bağımsız işyerleri mi yoksa bağlı yer mi olduklarının öncelikli olarak çözüme kavuşturulması gerektiğine karar vermiştir. Yüksek Mahkeme bu kapsamda konusunda uzman bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulu oluşturularak, tespit konusu birimlerin işleyişine yönelik bilgi ve belgelerin getirilmesi, tespit konusu birimlerde keşif suretiyle bilirkişi incelemesi yapılması, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi, tüm birimlerin tek bir merkezden yönetilip yönetilmediği ve yönetim birliği hususunun belirlenmesi, bu hususlarda tarafların beyanının alınması suretiyle tespit konusu birimlerin iş organizasyonunda tek bir işyeri niteliğinde bulunup bulunmadığının duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespit edilmesinin gerekli olduğunu verdiği kararlarda ifade etmiştir⁶³.

b) İşkolu Tespiti

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti usulü 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile düzenlenmiştir. Bahse konu madde uyarınca *"Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespiti karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. Mahkeme iki ay içinde kararını verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi iki ay içinde kararını verir. Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz. İşkolu değişikliği yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemez."*

63 Y9HD., 2.12.2024, 13657/15617, Ayrıca bkz. Y22HD., 30.05.2016, 14099/15302.

Yetki süreci başladıktan sonraki işkolu değişikliğinin yürürlükteki toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği, bir sonraki dönem geçerli olacağı, işkolu tespit talebi ve buna ilişkin davaların yetki tespit davalarında bekletici neden yapılamayacağı 6356 sayılı Kanun ile ilk kez düzenlenmiştir. Kanun gerekçesinde bu düzenlemenin amacının, işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatmasının ve bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılmasının önlenmesi olduğu belirtilmiştir⁶⁴. Öğretide bu düzenleme, Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin işkolu üzerine kurulu olduğu, işçi sendikasına kurulu bulunmadığı bir işkolunda toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanıyabileceği, henüz toplu iş sözleşmesi imzalanmadan yetki tespit sürecinde işkolu itirazının yargı denetimine tabi tutulmaması için makul bir gerekçe bulunmadığı ve nihayet yetki tespit sürecini kısaltmanın yolunun itiraz hakkı tanınmasını yasaklamak olamayacağı gerekçeleri ile Anayasa'ya aykırı bulunmaktadır⁶⁵.

Yasa koyucu tarafından kötü niyetli uygulamaların önüne geçmek suretiyle sendikal hakların kullanılması lehine getirilmiş olan bu düzenleme ne yazık ki pratikte işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin uygulamada karşılaşılan sorunlardan biri haline gelmiştir. Bunun nedeni ise, yasa koyucunun 6356 sayılı Kanun ile bu düzenlemeyi yaparken, aynı Kanun'un 2822 sayılı Kanun'a paralel hükümler içeren 34. maddesini göz ardı etmiş olmasıdır⁶⁶.

6356 sayılı Kanun'un 34. maddesi uyarınca, işletme toplu iş sözleşmesinin yapılması, şartların mevcudiyeti halinde zorunlu olup taraflarca aksi yönde hareket edilmesi mümkün değildir. Bununla birlikte aynı maddenin son fıkrasında da bu şartların var olup olmadığına ilişkin uyuşmazlıkların hangi mahkeme tarafından ne kadar süre içerisinde karara bağlanacağı düzenlenmiştir.

İşletme kapsamındaki işyerlerinin girdiği işkolu, işletme toplu iş sözleşmesinin şartlarından biridir. İşletme kapsamındaki işyerlerinin farklı iş kollarında ya da işverene ait farklı işkollarında yer alan işyerlerinin aslında aynı işkolunda oldukları ve bu nedenle işletme sayımları gerektiğine yönelik uyuşmazlıklar, 6356 sayılı Kanun'un 34. maddesinin son fıkrası uyarınca çözümlenecektir. Yasa koyucu tarafından kısa bir süre içerisinde ulaşılmaya amaçlanmış olan bu çözüm, 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin son fıkrası ile getirilmiş olan yeni düzenleme uyarınca nasıl yorumlanacaktır? İşletme toplu iş sözleşmesi yetki tespit sürecinde, işletme kapsamındaki işyerlerinin girdiği işkoluna ilişkin olarak yapılacak bir itiraz, yetki tespitine ilişkin uyuşmazlıklarda bekletici mesele yapılacak mıdır? Bu konuda öğretilerde farklı görüşler bulunmakla birlikte Yargıtay kararlarında da zaman içerisinde değişiklik meydana gelmiştir.

Öğretilerde bir grup tarafından işletme toplu iş sözleşmesinin, şartların varlığı halinde kanuni bir zorunluluk olması ve düzenlemenin kamu

64 <https://www.lexpera.com.tr/mevzuat/gerekceler/sendikalar-ve-toplu-is-sozlesmesi-kanunu-madde-gerekceleri/1>, erişim tarihi: 16.03.2025.

65 Ekmekçi/Yiğit, 2024, s.71.

66 Alpogut'a göre "İşletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıklar md. 34/4'de düzenlenirken, md. 5/2'de yer alan işkolu tespitine ilişkin hükümle bağlantı kurulmamıştır. ... md. 34/4 uyarınca yapılacak tespitte iki unsura bakılacaktır. Birincisi aynı işverene ait birden çok işyeri bulunmakta mıdır? İkincisi bu işyerleri aynı işkolunda mıdır?...Bu noktada sorun, işletme niteliğinin tespiti yoluyla Bakanlığın tespit yazsında yer alan işyeri veya işyerlerinin veya tespit dışı kalan bir başka işyerinin aynı işkolunda olup olmadığı konusunda

yapılacak bir incelemenin md. 5 karşısında geçerli olup olmayacağıdır...Böyle bir tespitin o dönem için geçerli olmayacağına kabulü ise gecikmeyi önlerken, esasen işletme toplu iş sözleşmesi oluşturmamaya işyerlerinin işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında kabul edilmesi veya tam tersine işyeri toplu iş sözleşmesi yapılması gerekirken, hatalı olarak Bakanlıkça aynı işkolunda değerlendirilmesi nedeniyle işletme toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak kabulü ve bazı durumlarda sendikanın yetki alamaması gibi sonuçlar doğurabilecektir. Yasada her iki düzenleme arasında bağlantı kurulmaması bu konuda ciddi bir eksiklik olarak değerlendirilmelidir. Esasen 34/4 hükmüne Yasa'da yer verilmesinin isabetli olmadığı söylenebilir." 2021, s.31, Yayvak, 2014, s.79, Astarlı, 2019, s.164, Canbolat, 2013, s.79.

düzenine ilişkin olması nedeniyle işkolu itirazının, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki tespit uyuşmazlıklarında bekletici mesele yapılması gerektiği ileri sürülmektedir⁶⁷. Yargıtay da 6356 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesini takip eden dönemde "6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemenin yetki süreci devam ederken ortaya çıkan ve çözümü aynı maddenin 1. fıkrasında özel olarak düzenlenen işkolu tespit prosedürü ile mümkün olan işkolu uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak değerlendirilmesi gereklidir. Ancak gerek 6356 sayılı Kanun'da gerekse mülga 2822 sayılı Kanun'da işletme kapsamına ilişkin uyuşmazlıkların bekletici mesele yapılamayacağına dair yukarıdaki düzenlemeye benzer bir düzenleme yer almamaktadır. Ayrıca işletme toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin kural kamu düzenine ilişkindir. Bu sebeplerle işletme kapsamına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu ise, mahkemenin bu uyuşmazlığı çözmeye de yetkili olması halinde işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığın, mülga 2822 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda söz konusu Kanunun 3. maddesinin 3. fıkrası hükmüne göre, 6356 sayılı Kanun'un uygulandığı olaylarda ise anılan Kanun'un 34. maddesinin 4. fıkrası hükmüne göre ön mesele olarak çözüme kavuşturulması gereklidir. Yetki uyuşmazlığını inceleyen mahkemenin işletme olup olmadığı ile varsa kapsamına ilişkin uyuşmazlığı çözmeye yetkili olmaması halinde ise yine aynı hükümlere göre bu problemin çözümü bekletici mesele yapılmalıdır." demek suretiyle bu yönde görüş bildirilmiştir⁶⁸.

Öğretideki diğer görüş ise 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesinin son iki fıkrası ile getirilen yeni düzenlemenin amacının yetki tespit sürecinde yapılan kötü niyetli itirazların önüne geçmek olduğunu, yasa koyucunun bu açık amacı karşısında işkolu itirazının işletme toplu iş sözleşmesi

sürecindeki yetki tespit uyuşmazlıklarında bekletici mesele yapılmasının mümkün olmayacağını savunmaktadır⁶⁹. Yargıtay da zaman içerisinde yukarıda yer alan görüşünden ayrılmış olup işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin işkolu itirazının yetki tespit uyuşmazlıklarında bekletici mesele yapılamayacağı yönünde görüş bildirmiştir. Yüksek Mahkeme'nin değişen görüşüne göre "Belirtmek gerekir ki toplu iş sözleşmesi yetki tespit başvurusunun yapılması ve yetki sürecinin başlaması durumunda, bu tarihten sonra işkolu tespitine ilişkin kesinleşmiş bir mahkeme kararı dahi bir sonraki dönem için geçerli olup mevcut yetki başvurusunu etkilemeyeceğinden, bir işyerine ilişkin işkolu tespit başvurusunun hangi tarihte yapıldığının bir önemi olmaksızın bu husus yetki tespit işleminde bekletici mesele teşkil etmeyecektir. Bu anlamda yetki başvurusundan sonra verilen, işyerinin farklı işkolunda yer aldığına dair kesinleşmiş bir mahkeme kararı da, mevcut yetki uyuşmazlığını etkilemeyecektir."

⁶⁹ Yüksek Mahkeme bu yönde verdiği kararlar ile yetki başvuru tarihine göre karar verilmesinin hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ile uyumlu olacağını ve ayrıca Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenen işçi sendikasının da güveninin korunması gerektiğini ifade etmektedir⁷¹. Mahkeme'nin bu

⁶⁹ Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.576, Denizli Öztürk, 2023, s.273, Doğan Yenisey, 2013, s.62, Gökteş/Yılmaz, 2022, s.1184, Özkaraca, E., 2022, Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi (Karar incelemesi), Tekstil İşveren Dergisi (Hukuk eki), 456, s.8, Gökteş/Yılmaz, 2024, s.898, Astarlı, 2019, 163, Canbolat, 2013, s.80,141.

⁷⁰ Y9HD., 6.1.2025, 14203/21.

⁷¹ "İnceleme konusu davada, işverenin, farklı işkolunda yer alan başkaca işyerlerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyerleri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının Bakanlık kayıtlarına

⁶⁷ Alp/Erkanlı, 2016, s.90, Yayvak, 2014, s.81, Odaman, 2022, s.180, Şahlanan, 2020, s.392.

⁶⁸ Y22HD., 3.7.2013, 17141/16308.

gerekçesi öğretide eleştirilmektedir⁷².

Kanımızca, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki tespiti uyuşmazlıklarında işkolu itirazının bekletici mesele yapılması çok daha isabetlidir. Aksi takdirde işverenin aynı işkolunda bulunması gereken ve işletme niteliği taşıyan işyerlerinde, birden fazla işyeri toplu iş sözleşmesi imzalanması gerekecektir. Bu durum aynı işverene ait ve aslen aynı işkolunda olması gereken işyerlerinde yürütülen mesleki faaliyetler benzer olmasına karşın, bu işyerlerinde farklı çalışma koşulları oluşturulmasına neden olacaktır. Bu farklı uygulamanın çalışma barışını bozarak hem işçi hem de işveren için olumsuz sonuçlar doğuracağı açıktır. Bununla birlikte aslen aynı işkolunda olması gereken birden fazla işyerinin, farklı işkollarında olduklarının kabulü, işyerinde yürütülen mesleki faaliyete uzak ve yetkisiz işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi masasına oturmasına sebebiyet verecektir. Bu durumun ise toplu pazarlık aşmasında ne işçi ne de işverenin lehine olacağı söylenebilir.

6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile işkolu tespit talebi ve buna ilişkin davaların yetki tespit davalarında bekletici neden yapılamayacağı açıkça yasaklanmış olmakla birlikte bu yasaklama, işletme toplu iş sözleşmesinin yasal bir zorunluluk olması gerçeğini de bertaraf etmeyecektir. Ka-

nun'un 34 maddesinin 4. fıkrası uyarınca işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıkların, işletme merkezinin bulunduğu yerdeki mahkemede onbeş gün içerisinde karara bağlanacağı ve karar aleyhine istinaf yoluna başvurulması halinde bölge adliye mahkemesinin de onbeş gün içerisinde karar vereceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin dahi, işletme toplu iş sözleşmesi sürecindeki işkolu itirazlarının yetki tespit davalarında bekletici mesele yapılmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Yetki itirazı da Kanun'un 43. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiş olup yasa koyucu tarafından uyuşmazlığın ilk derece mahkemesi tarafından çözüme kavuşturulması için bir süre belirlenmemiş, istinaf ve temyiz aşamalarında ise mahkemelerin karar vermesi için bir aylık azami süre düzenlenmiştir. Yasa koyucu, işletme niteliğine ilişkin uyuşmazlıklarda ise, çok daha kısa bir çözüm yöntemi belirlemiştir. Yasa koyucu tarafından işkolu tespitine ilişkin uyuşmazlığın, yetki itirazına ilişkin uyuşmazlıktan daha kısa bir süre içerisinde çözüme kavuşturulmasının amaçlanması, işkolu tespitinin işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki itirazı sürecinde bekletici mesele yapılabileceği şeklinde yorumlanmalıdır. Uygulamada Mahkemeler tarafından kanun ile düzenlenmiş olan bu sürelerle uyulmuyor olmasının da bir önemi bulunmamaktadır. Önemli olan, yasa koyucunun bu düzenlemeleri yaparken ki amacı doğrultusunda yorum yapabilmektir. Yargılama sürelerinde çeşitli nedenlerle meydana gelen gecikmelerin yasa koyucunun iradesini ortadan kaldırmayacağı açıktır.

2. İşletme Kapsamında Grev ve Lokavt Yasağına Tabi İşyerlerinin Bulunması

Toplu iş sözleşmesi taraflarının müzakere masasında anlaşması ve her iki tarafın üzerinde mutabık kaldıkları düzenlemelerden oluşan bir toplu iş sözleşmesine imza atmaları çalışma barışının sağlanması açısından en ideal sonuçtur.

güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla davacı işverenin farklı işkolunda yer alan 13 işyerinin de yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi gerektiğine dair itirazı dikkate alınamayacaktır." Y9.HD., 23.6.2022, 6755/8177.

72 Ekmekçi/Yiğit'e göre "Bu gerekçeyi isabetli bulmak mümkün değildir. Gerçekten madem yetki itirazlarında madem Bakanlık kayıtlarına güven esastır, o halde 6356 sayılı Kanun'un 43. maddesine ve yargıya ne gerek vardır? Yargıtay'ın değerlendirme şekline göre md. 43'e dayanan itiraz davalarında yargının tek yetkisi tespit yazısında yer alan işçi ve üye sayılarının doğru olup olmadığını incelemekten ibaret kalmaktadır." 2024, s.379, Engin, E. M., 2018, Yetki İtirazı Davalarından SGK İşyeri Sicil Numarasının İşlevi ve İşkolu Koduna Yönelik İtirazların Hukuki Niteliği, Sicil, 39, s.17.

Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi görüşmeleri her zaman anlaşma ile sona ermeyebilir.

İlk görüşme tarihinden itibaren altmış gün içerisinde (STİSK.47/3) toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması halinde, taraflardan biri uyuşmazlığı altı iş günü içinde görevli makama bildirir (STİSK.49). Görevli makam tarafından uyuşmazlığı çözmesi için resmi arabulucu listesinden bir arabulucu görevlendirilerek uyuşmazlık barışçıl yollarla çözülmeye çalışılır (STİSK.50). Resmi arabulucu aşamasında da anlaşma sağlanamazsa, arabulucu uyuşmazlığı bir tutanak ile tespit eder (STİSK.50/5). İşçi sendikası bu tutanağın kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içerisinde grev kararı alabilir (STİSK.60/1).

Öğretide işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında alınacak grev kararının işletme kapsamındaki tüm işyerleri hakkında alınmasının bir zorunluluk olup olmadığına ilişkin görüş ayrılığı bulunmaktadır. Bir görüşe göre işletme toplu iş sözleşmesinde grev kararı, işletme kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınabilir⁷³. Diğer görüşe göre ise, işletme toplu iş sözleşmesinde işletme kapsamındaki işyerlerinin bazıları grev kararı kapsamında bırakılamaz. Bu görüşe göre aksi yöndeki uygulama işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü ilkesine ters düşecektir⁷⁴. Kanatımızca de ikinci görüş isabetli olup işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu olduğunda işletme kapsamındaki tüm işyerinin bir bütün olarak değerlendirilmesi bu sözleşme ile ulaşılmak istenen amaca hizmet edecektir. İşletme toplu iş sözleşmesinin amacı, aynı işverene ait ve aynı işkolunda bulunan birden fazla işyerinde yeknesak çalışma koşulları oluşturmak ve bu sayede çalışma barışını sağlamaktır. Kanun tarafından emre-

dici olarak düzenlenmiş olan bu toplu iş sözleşmesinin imzalanabilmesi için yasal bir baskı aracı olan grev kararının işletme kapsamındaki işyerlerinden sadece bazıları için alınması bu amaca aykırı olacaktır. Kaldı ki 6356 sayılı Kanun işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelerde tüm işyerlerini bir bütün olarak değerlendirmiş, yetki tespiti için gerekli olan çoğunluğun hesabında olduğu gibi, grev oylaması talebinde de yeterli çoğunluk tespitinde tüm işyerlerini bir bütün olarak dikkate almıştır.

6356 sayılı Kanun bazı hallerde grev yapılmasını yasaklamıştır. Kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikteki hizmetler, insan sağlığını, milli savunma ve güvenliği ilgilendiren işler Kanun ile tahdidi olarak sayılarak, bunların grev yasağı kapsamında oldukları açık olarak düzenlenmiş, Cumhurbaşkanına da belirli hallerde grevi yasaklayabilme yetkisi verilmiştir (STİSK.62). İşletme toplu iş sözleşmesine ilişkin olarak uygulamada karşılaşılan sorunlardan bir diğeri de işletme kapsamındaki işyerlerinin bazılarının grev yasağı kapsamında olması halidir.

İşletme toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin uyuşmazlık ile sonuçlanması halinde işletme bünyesindeki tüm işyerleri için alınacak olan grev kararı, yasak kapsamındaki işyerlerinde nasıl uygulanacak, uyuşmazlık bu işyerlerinde nasıl çözüme kavuşturulacaktır?

İşletme toplu iş sözleşmesi sürecinde alınan grev kararı, işletme bünyesindeki grev yasağı kapsamında olan işyerlerinde uygulanmayacaktır. Yasak kapsamında olmayan işyerlerinde grev uygulanarak işverene karşı bir baskı oluşturulabilecekken ne yazık ki grev kapsamında olan işyerlerinde bu baskının kullanılamaması işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında grevden beklenen bütüncül etkiyi zayıflatacak niteliktedir. Bununla birlikte Kanun grev yasağı kapsamında olan işyerlerinde uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurmayı zorunlu kılmıştır.

⁷³ Sur, 2019, s.435.

⁷⁴ Şahlanan, 2020, s.552, Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.442, Gökteş/Yılmaz, 2024, s.1066, Bozkurt, Gümrükçüoğlu, 2016, s.577, Denizli Öztürk, 2023, s.275, Taşkın Baskan, 2011, s.1810, Aydın, U., 2002, s.449, Sümer, 2024, s.839.

Taraflardan birinin bu başvuruyu yapmaması halinde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK.51/1).

İşletme toplu iş sözleşmesi sürecinde grev yasağı kapsamında olan ve olmayan işyerleri için ayrı uygulamalar söz konusu olduğunda ise işletme bünyesinde birbirinden farklı toplu iş sözleşmeleri söz konusu olacaktır. Grev yasağı kapsamında olan işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulu kararı ile düzenlenmiş toplu iş sözleşmesi grev yasağı kapsamında olmayan işyerleri için ise grev sonucu elde edilmiş, işçi ve işveren tarafının iradesini yansıtan bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olacaktır. Bu durumun ise yukarı da belirtildiği gibi işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğüne ters düşeceği açıktır.

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu ilk dönem kararında grev yasağı kapsamındaki işyerlerinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulabileceğini, grev yasağı kapsamında olmayan işyerlerinde ise grevin uygulanabileceğini belirterek her iki süreç sonunda elde edilen toplu iş sözleşmelerinin tek bir sözleşme haline getirilerek uygulanabileceği yönünde görüş bildirmiştir⁷⁵.

Yüksek Mahkeme daha sonra verdiği bir kararda ise "...sendikanın almış olduğu grev kararı, yine sadece grev yasağına tabi olmayan işyerleri bakımından uygulanabilecek, yasak bulunan işyerleri

yönünden grev uygulaması yapılmayacak, ancak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesi ise işletme toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak tüm işyerlerinde uygulanacaktır." demiştir⁷⁶.

Yüksek Mahkeme tarafından verilen ikinci karar işletme toplu iş sözleşmesinin niteliği ve amacı açısından değerlendirildiğinde isabetli bulunmakla birlikte bu durumda da grev yasağı kapsamında olan işyerleri açısından Kanun'daki düzenlemeye aykırı davranılmış olunacaktır. Nitekim grev kapsamında olan işyerlerinde resmi arabulucu uyuşmazlık tutanağının tebliğ alınmasından sonra Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulması gerektiği, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisinin düşeceği yukarıda ifade edilmişti. Yargıtay'ın bu kararının kabulü halinde ise grev yasağı kapsamındaki işyeri için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmayacak ancak işçi sendikasının yetkisi düşmeyecektir. Sonucu itibarıyla işletme toplu iş sözleşmesinin ruhuna uygun olarak getirilmiş olan bu çözümün yasal bir dayanağa ulaştırılması ve 6356 sayılı Kanun'da bu yönde bir düzenleme yapılmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz⁷⁷.

3. İşyeri Devri

2822 sayılı Kanun'da işverenin değişmesinin toplu iş sözleşmesini etkilemeyeceği düzenlenmiş olmakla birlikte, işveren değişikliğinin bir nedeni olan işyeri devrine ilişkin bir düzenleme bu Kanun'da yer almamıştır. 6356 sayılı Ka-

75 "Gerçekten Anayasanın 54. maddesi hükmüne göre, işçilere tanınmış bir haktır. Sendika bu hakkını 2822 sayılı Kanunda öngörülen prosedüre uymak suretiyle özgürce kullanabilir. Bu özgürlük, kanunda sınırlandırılan durumlar dışında kısıtlanamaz. Sendika, greve gitmeme yolundaki iradesinde de serbesttir. Kuşkusuz bu ilke işletme TİS. için de geçerlidir. Bu itibarla sendika sonuçta işletme kapsamındaki tüm işyerleri için tek bir işletme TİS'ni yapabileceği inancında ise, kapsamdaki grev ve lokavt yasağına girmeyen bir kısım işyerleri ve işler için grev kararı alıp uygulayabilecektir. Yasada bunu engelleyen herhangi bir hüküm yoktur. Aksine bu yorum; Anayasaya, kanuna ve TİS. özerkliği ilkesine uygundur. Böylece işletme TİS'nin bütünlüğü bozulmamış ve yasanın bu konudaki emredici kuralı korunmuş olacaktır. İşletme TİS'indeki amaç, grev yasağına girsin girmesin tüm işyerlerinde çalışan işçiler için tek bir TİS. yapılmasıdır. Grev yasağı bulunmayan yerlerde greve gidilmesi bunu engellemeyeceğine, aksine bu yolla tek bir TİS. gerçekleştirilebileceğine göre, başkaca tereddüt olmaması gerekir." Y9HD., 13.07.1990, 7963/8221.

76 Y22HD., 15.07.2014, 16453/22444, Şahlanan, F., 2015, İşletmeye Dahil İşyerinden Bazılarında Grev Yasağı Bulunması Halinde Yüksek Hakem Kurulunun Yaptığı Toplu İş Sözleşmesinin İptali (Karar İncelememesi), Teksit İşveren Dergisi (Hukuk Eki), 407, s.2-5.

77 Çelik'e göre yapılacak bir kanun değişikliğine kadar, grev ve lokavt yasağına giren ve girmeyen işyerlerinin aynı sözleşme üniteleri olarak kabulünden başka bir yol bulma olanağı yoktur, Çelik, N., 2014, Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı, Düzeyi ve Türlerine İlişkin Bazı Uygulama Sorunları, Legal İSGHD, 11, s.10-11, Canbolat, 2013, s.133, Sümer, 2024, s.842.

nun'un 37. maddesinin 1. fıkrasında da "...toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin ... değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez." denmiş, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyerinin devralınması ya da herhangi bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işveren tarafından devralınması ve sonuçları da 38. maddesi ile ilk kez düzenlenmiştir.

Kanun'un 38. maddesi uyarınca "İşletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan ya da toplu iş sözleşmesi bulunan bir işyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinde, devralan işverenin aynı işkoluna giren işyeri veya işyerlerinde yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var ise; devralınan işyeri veya işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Devralan işverenin işyeri ya da işyerlerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi yok ise; devralınan işyerinde yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar toplu iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder. Toplu iş sözleşmesi bulunmayan bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işverence devralınması durumunda işyeri, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına girer." Madde ile uygulamada karşılaşılan üç farklı işyeri devrine ilişkin sonuçlar düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin temel amacı işyeri devrinin, işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü kuralına uygun sonuçlar doğurmasını sağlamaktır⁷⁸.

İşyeri devirlerinden ilki işletme ya da herhangi bir toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olan bir işyerinin, aynı işkoluna giren işyeri ya da işyerlerinde toplu iş sözleşmesi olan bir işveren tarafından devralınması halidir. Bu durumda devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edecektir⁷⁹. Toplu iş sözleşmesi hükümler-

rinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğine yönelik düzenleme, öğretide, bu hükümlerin İş Kanunu'nun 22 maddesindeki prosedüre uygun olarak işçi aleyhine değiştirilmesinin mümkün hale gelmesi nedeniyle, toplu iş sözleşmesinin devirle birlikte devamını ve sözleşmeyle sağlanan hakların korunmasını amaçlayan Avrupa Birliğinin 2001/23 sayılı Yönergesi'ne aykırı olduğu belirtilerek eleştirilmektedir⁸⁰. Düzenleme ayrıca, devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, devralınan işyerindeki işçilere uygulanıp uygulanmadığını düzenlemediği gerekçesiyle de eleştirilmektedir⁸¹. Devralan işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi sona erdiğinde, devralınan işyerini de kapsayacak şekilde yeni bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılabilecektir⁸².

İşyeri devrine ilişkin ikinci hal ise işletme ya da herhangi bir toplu iş sözleşmesi uygulanmakta olan bir işyerinin, herhangi bir toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işveren tarafından devralınması halidir. Bu durumda devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar geçerliliğini koruyacağı belirtilmiştir. Maddedeki ifadeden, yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmazsa devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin sonsuza kadar uygulanabileceği gibi bir anlam çıksa da öğretide bunun

veren ... Kurumsal Yemek Temizlik Gıda Hay. Pet. Bil. İnş. Taah. Tic. Ltd. Şti.'ye girişi yapılsa da ... Şirketi ile yapılan hizmet alım sözleşmesinden anlaşıldığı üzere yapılan işin değişmediği tartışmasızdır. 6356 sayılı Kanun'un 38 inci maddesi uyarınca, devralınan işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar, iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceğinden; dosyadaki belgelere ve Demiryol-İş Sendikasının 11.05.2022 tarihli yazısına göre davacı, 23.09.2018-31.12.2018 tarihleri arasındaki dönemde de ... Şirketinin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilir. Belirtilen sebeple, temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararı ile kararın gerekçesi dosya kapsamına uygundur." Y9HD., 17.5.2022, 4768/6168.

80 Alpagut, 2021, s.33.

81 Denizli Öztürk, 2023, s.280, Alp/Erkanlı, 2016, s.92, Canbolat, 2013, s.191.

82 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.350, Denizli Öztürk, 2023, s.280, Alpagut, 2021, s.33, Göktaş/Yılmaz, 2024, s. 641, Canbolat, 2013, s.191.

78 Şahlanan, 2020, s.485, Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.350.

79 "23.09.2018 tarihinde dava dışı alt işveren ... Şirketten çıkışının yapılarak 24.09.2018 tarihinde dava dışı alt iş-

devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihi sonuna kadar uygulanacağı ve sonrasında işverene ait tüm işyerlerini kapsayan tek bir işletme toplu iş sözleşmesi imzalanacağı şeklinde yorumlanması gerektiği savunulmaktadır⁸³. Ancak işletme toplu iş sözleşmesinin amacının aynı işverenin aynı işkolundaki işyerleri arasında yeknesak çalışma koşulları belirlemek ve çalışma barışını sağlamak olduğu düşünüldüğünde, devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesinin devralınan işverenin aynı işkolundaki işyerindeki işçilere de uygulanması gerektiğini düşünmekteyiz. Nitekim devralınan işyerindeki toplu iş sözleşmesi hükümlerini bilerek bu işyerini devralmış olan işveren, ilerleyen dönemde işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olacağını ve henüz toplu iş sözleşmesi olmayan mevcut işyerinin de toplu iş sözleşmesi kapsamına gireceğini bilmektedir. İşletme toplu iş sözleşmesinin kanuni bir zorunluluk olduğu da düşünüldüğünde bu çözümün çok daha yerinde olacağını ve Kanun maddesinin 3. fıkrasındaki düzenleme ile de paralel bir sonuç elde edileceğini düşünmekteyiz.

İşyeri devrine ilişkin üçüncü hal ise toplu iş sözleşmesi olmayan bir işyerinin, işletme toplu iş sözleşmesine taraf bir işveren tarafından devralınmasıdır. Bu durumda devralınan işyeri toplu iş sözleşmesi kapsamına girecektir. Öğretide bu düzenleme, işletme toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işverenin aynı işkolunda yeni bir işyeri kurulması halinde öngörülecek sonucu düzenlememesi nedeniyle eksik bulunmaktadır⁸⁴.

Sonuç

Anayasa ile güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi hakkı, çalışma hayatının sükeleri olan işçi ve işverenin çalışma koşullarını kolektif olarak belirleyebilmelerini sağlamaktadır. Anayasal temele sahip olan ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile düzenlenen toplu iş sözleşmesi işyeri, işletme ve grup olmak üzere üç farklı türde yapılabilmektedir.

İşletme toplu iş sözleşmesi aynı işverene ait olan ve aynı işkolunda bulunan birden fazla işyerinde çalışma koşullarına ilişkin yeknesaklığı sağlayarak çalışma barışını korumayı amaçlamaktadır.

İşletme, iş hukuku öğretisinde mal veya hizmet üretmek gibi teknik bir amaç güden işyerinden farklı olarak, iktisadi bir amaç güden bir veya birden fazla işyerinden oluşan bir organizasyon olarak tanımlanabilir. İşletme toplu iş sözleşmesinde belirtilen işletme kavramı ise organizasyonun amacından ziyade nesnel bir ölçüte karşılık gelmektedir. Toplu iş sözleşmesi açısından işletme; bir işverenin aynı işkolunda sahip olduğu iki veya daha fazla işyerinin oluşturduğu bir bütün olarak tanımlanabilir.

İşletme toplu iş sözleşmesi, niteliği gereği birden fazla işyerini kapsamına almakla birlikte bu toplu iş sözleşmesinin düzeyi de işyeri olup tarafları da işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverendir.

İşveren açısından işletme toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin söz konusu olması için işveren

83 Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2023, s.350, Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2016, s.586, Çelik, 2014, s.11, Eyrenci'ye göre, devralınan işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesinin süresi sona ermemiş olsa bile, işletmeye dahil işyerlerinde çalışan işçilerin yüzde kırkını bünyesinde toplayan sendika toplu sözleşme yetkisi için başvuruda bulunabilir. Aksine yorum, işletme kapsamındaki diğer işçilerin anayasal toplu iş sözleşmesi hakkından yoksun bırakılmasına yol açacaktır, 2023, s.145, Canbolat, 2013, s.199.

84 Alpagut, 2021, s.35, Alpagut' a göre "TİS nin bağitlanmasından sonra aynı ikonlunda yeni bir işyeri kurulması veya devralınması bu sözleşmenin süresinden önce sona

erdirilmesine imkân vermeyen TİSGLK md.7 sistemi içerisinde yürürlük süresinin bitiminden önce yeni kurulan veya devralınan işyerlerini de kapsamına alacak bir işletme TİS nin bağitlanmasına engeldir. TİSGLK md. 3/2 anlamında ancak bir işletme TİS ne konu olabilecek bu işyerleri için işyeri TİS yetkisi de verilemeyeceği dikkate alındığında mevcut TİS nin süresinin bitimine kadar yeni kurulan veya devralınan işyerlerinde çalışan işçiler bakımından toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılamaması, dolayısıyla toplu sözleşmesiz kalabilmeleri söz konusu olacaktır." 2001, s. 41-42.

sıfatına sahip olmak ya da işverenin üye olduğu işveren sendikası sıfatına sahip olmak yeterlidir. İşçi sendikası açısından ise yetkinin söz konusu olabilmesi için, bu sendikanın Kanun ile düzenlenmiş olan iki farklı sayısal çoğunluğa sahip olması gerekir.

İşçi sendikasının işletme toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması yanında yetkiye başvurduğu tarihte işletmede çalışan işçilerin en az yüzde kırkının da kendisine üye olması aranmaktadır.

İşletme toplu iş sözleşmesinde en sık karşılaşılan sorunlar, Kanun tarafından aranan nitelikte bir işletmenin var olup olmadığı, işletme kapsamındaki işyerlerinin bazılarının grev yasağı kapsamında olması ve işyeri devrinin işletme toplu iş sözleşmesi açısından nasıl sonuç doğuracağı noktasında yoğunlaşmaktadır.

İşletme toplu iş sözleşmesi uyarınca işletme, aynı işverenin aynı işkolunda bulunan birden çok işyerinden oluşan bütünlüktür. Bu işyerlerinin aslında ayrı işyeri değil bağlı yer olduğu ve işyerlerine ilişkin işkolu tespitinin hatalı olduğu sıklıkla uyuşmazlık konusu olmaktadır. Bir yerin bağlı yer olması halinde ise birden fazla işyeri olma koşulu sağlanamamış olacak işyeri bağlı yeri de kapsayarak tek bir işyeri olarak kabul edilecektir. Her ne kadar 6356 sayılı Kanun'un 5. maddesi ile işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacağı düzenlenmiş olsa da kanımızca, işletme toplu iş sözleşmesine ilişkin yetki tespiti uyuşmazlıklarında işkolu itirazının bekletici mesele yapılması çok daha isabetlidir.

İşletme kapsamındaki işyerlerinin bazıları grev yasağı kapsamında olabilir. Bu durumda Yargıtay uygulamasına uygun olarak grev ve lokavt yasağı bulunmayan işyerlerinde varılan anlaşma sonucunda bağitlanacak toplu iş sözleşmesinin işlet-

me toplu iş sözleşmesi niteliği kazanarak, grev kapsamındaki işyerleri açısından da uygulanması tarafımızca da en uygun çözüm görünmektedir. Bununla birlikte, konuya ilişkin olarak yasal bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu da açıktır.

Önceki Kanun döneminde öğreti görüşleri ve Yüksek Mahkeme kararları ile çözüm aranılan, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamında olan bir işyerinin devralınması ya da herhangi bir işyerinin işletme toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işveren tarafından devralınması ve sonuçları da 38. maddesi ile ilk kez düzenlenmektedir. Bu düzenlemenin temel amacı işyeri devrinin, işletme toplu iş sözleşmesinin bütünlüğü kuralına uygun sonuçlar doğurmasını sağlamaktır.

KAYNAKÇA

- Akın, L. (2013). İşkolu Tespitinde İşyeri ve İşletme. Çimento İşveren Dergisi. 27, 42-48.
- Alpagut, G. (2001). Karar İnceleme Köşesi. Çimento İşveren Dergisi. 15, 35-46.
- Alpagut, G. (2021). 6356 Sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi-Uluslararası Normlara Uyum. Legal İSGHD. 9, 25-55.
- Alp, M./ Erkanlı B. (2016). İşletme Toplu İş Sözleşmelerinde Yetki. Legal İSGHD. Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan. 69-100.
- Astarlı, M. (2019). Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı. 1. Baskı. Ankara: Lykeion Yayıncılık.
- Aydın, U. (2001). İşletme Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Bir İşyerinde Daha Önce Bağitlanmış Toplu İş Sözleşmesinin Bulunması Halinde, Diğer İşyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Bağitlanması. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 16-17, 37-43.
- Aydın, U. (2002). Türk Hukukunda İşletme Toplu İş Sözleşmeleri ve Uygulama Sorunları, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan. 435-460.